

Vedlegg 3: Retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold

RETNINGSLINJER FOR ANSATTE VED VARSLING AV KRITIKKVERDIGE FORHOLD I KONSERNET POLARIS MEDIA

Disse retningslinjene gjelder for alle ansatte i konsernet Polaris Media og skal være implementert og kjent i alle selskap.

Hovedprinsipper

Hovedprinsippene i Polaris Media skal være åpenhet og god håndtering av intern kritikk. Åpenhet på arbeidsplassen viser en sunn bedriftskultur som både virksomheten og de ansatte er tjent med.

Å varsle er å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Ansatte i Polaris Media skal vite at de kan si ifra om kritikkverdige forhold og at dette vil bli håndtert og fulgt opp på en god og trygg måte i hvert enkelt selskap i konsernet.

Arbeidstakere i Polaris Media har rett til å si ifra om kritikkverdige forhold ved arbeidsplassen de har sitt virke i, men må ta et visst hensyn til at arbeidsgiver, arbeidsmiljø og kolleger ikke skades unødige. I noen tilfeller har arbeidstaker også plikt til å si ifra.

Hva er kritikkverdige forhold?

Med kritikkverdige forhold menes alle tilfeller der ansatte sier ifra om forhold som arbeidstakeren blir kjent med gjennom arbeidsforholdet og som er eller kan være i strid med:

- Lover og regler
- Konsernets og selskapets retningslinjer (for økonomi, etikk etc.)
- Alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt

Arbeidstakeren skal være i aktsom god tro om det faktisk foreligger kritikkverdige forhold og man skal ikke gå ut med grunnløse eller svakt funderte påstander.

Arbeidstakere i Polaris Media er uansett foregående punkt forpliktet til å si ifra til arbeidsgiver og verneombud om:

- trakassering
- diskriminering
- feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse

Rutiner for intern varsling i Polaris Media

- Rutinen for intern varsling i Polaris Media er tuftet på arbeidsmiljølovens §2-4 og konsernets egne strategiske retningslinjer for samfunnsansvar.
- Varsling om kritikkverdige forhold skal som hovedregel skje tjenestevei til nærmeste leder. Varsling kan parallelt skje til verneombud eller tillitsvalgt.
- Varsling skal alltid skje skriftlig per epost eller i brev. Varslerens identitet er en fortrolig opplysning og skal behandles som dette.
- Den lederen som mottar et varsel fra en ansatt har plikt til snarest å informere sin nærmeste overordnede ("bestefarsprinsippet") om at han/hun har mottatt varsling og straks iverksetter nærmere undersøkelser av saken på en ansvarlig måte.
- Dersom man kommer til at saken ikke gir grunnlag for tiltak, skal varsleren få informasjon om denne beslutningen skriftlig.
- Dersom de nærmere undersøkelser av saken avdekker kritikkverdige forhold skal det snarest iverksettes tiltak for å rette dette opp på en ansvarlig måte. Dette er nærmeste leder og dennes leders ansvar. Varsleren skal informeres før tiltak iverksettes.
- Før tiltakene gjennomføres skal ledelsen avholde et orienteringsmøte med lokale tillitsvalgte og eventuelt verneombudet for å orientere om saken. Det er viktig at det tas hensyn til varslerens ønsker om anonymitet i denne prosessen.
- Er den ansvarlige ledelsen i tvil om den videre prosess og hvordan man skal behandle saken videre, skal man snarest rådføre seg med administrerende direktør for hoveddatterselskapet. Her kan også konsernets eksterne kontaktperson (se kontaklinformasjon nedenfor) benyttes som rådgiver.

- Dersom varsleren av gode grunner ikke ønsker eller kan varsle om de kritikkverdige forholdene til nærmeste leder, skal varslingen enten skje til nærmeste leders overordnede eller til konsernets eksterne kontaktperson for varsling.
- Konsernets eksterne kontaktperson for varsling er: Advokat Jan Kaare Tapper.
Varsling sendes i slike tilfeller til følgende epostadresse: jkt@tapper.no eller per brev til:
Advokat Jan Kaare Tapper, Olav Tryggvasonsgate 24, 7011 TRONDHEIM.
- Ekstern kontaktperson vil ved mottatt varsling først ta kontakt med varsleren for å få saken opplyst og avklare varslersens ønsker om anonymitet, prosess etc.
- På bakgrunn av dette vil ekstern kontaktperson på selvstendig grunnlag vurdere den videre prosess og ta kontakt med Polaris Media i den form som er tilpasset varslingsinnhold og hensynet til varsleren.
- Alle dokumenter i sakens anledning, samt innsamling, lagring og behandling av informasjon i slike saker skal alltid lagres på en slik måte at de tilfredsstiller personopplysningslovens krav om personvern. Datasikkerhetskrav må oppfylles, som blant annet betyr at all informasjon i slike saker ikke skal lagres lokalt på enkeltpersoners PC men på konsernets serverområde på lukkede mapper. Den eller de det varsles om vil som hovedregel på et tidspunkt i prosessen ha rett til informasjon om og innsyn i opplysninger om seg selv.

